

Informácie o následnom postupe v súvislosti so sťažnosťou evidovanou pod referenčným číslom CHAP(2013)2870

Európska komisia rieši niekoľko sťažností, ktoré jej boli doručené v súvislosti s možným nezákonným konaním, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní zmlúv na dobu určitú v talianskom verejnom sektore.

Dotknutí zamestnanci:

- pracovníci zamestnaní v oblasti vyššieho umeleckého a hudobného vzdelávania (AFAM) vrátane hudobných akadémií, akadémií krásnych umení a tanečných akadémií,
- pracovníci zamestnaní v talianskych operných a orchestrálnych nadáciách,
- učitelia, pedagogickí, administratívni, technickí a pomocní zamestnanci (ATA) v štátnych školách a vzdelávacích inštitúciách,
- zamestnanci pracujúci vo verejných výskumných inštitúciách.

Platné právo Únie

V doložke 5 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP pripojenej k smernici 1999/70/ES (ďalej len „rámcová dohoda“)¹ sa stanovuje, že v úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, a keďže neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia, členské štáty zavedú jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.

Dodržiavanie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody si tak vyžaduje, aby sa overilo, či je cieľom predĺženia platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú uspokojiť dočasné potreby, a či sa toto vnútroštátne zákonné ustanovenie nevyužíva na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb zamestnávateľa, pokiaľ ide o zamestnávanie².

Komisia posudzuje súlad talianskych právnych predpisov, ktorými sa upravuje situácia zamestnancov vo verejnom sektore, s doložkou 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, v ktorej sa od členských štátov požaduje, aby prijali opatrenia na zabránenie nezákonnému konaniu pri opakovanom uzatváraní zmlúv na dobu určitú.

Taliansky civilný súd (*Tribunale di Trapani*) podal v septembri 2016 na Súdny dvor Európskej únie návrh na začatie prejudiciálneho konania, v ktorom žiadal o usmernenie v súvislosti s otázkou, či talianske právne predpisy poskytujú účinnú ochranu – konkrétne

¹ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43.

² Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. januára 2012, Küçük, vec C-586/10, EU:C:2012:39, bod 39 a citovanú judikatúru, ako aj rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i., spojené veci C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 101.

primeranú náhradu škody – pre zamestnancov vo verejnom sektore, ktorých práva vyplývajúce z doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody boli porušené³.

Táto otázka vyplynula z kontextu, v ktorom sa vnútroštátne právne predpisy uplatňovali rozdielne na zamestnancov v súkromnom a vo verejnom sektore. Ak je zamestnanec zamestnaný v súkromnom sektore dlhšie, než je časový rámec stanovený v zmluve, alebo dlhšie, ako je maximálna hranica 36 mesiacov, v talianskych právnych predpisoch sa v súkromnom sektore stanovuje automatická zmena pracovnej zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Naopak, pokiaľ ide o zamestnancov vo verejnom sektore, náhrada škody je obmedzená na paušálnu sumu a náhradu škody za stratu výhodných príležitostí.

Súdny dvor Európskej únie vo svojom rozhodnutí zo 7. marca 2018 (vec C-494/16, Santoro) potvrdil, že členské štáty môžu rozdielne upravovať zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore za predpokladu, že existujú iné účinné opatrenia.

Súdny dvor potvrdil aj to, že keďže neexistuje právna povinnosť zmeniť zmluvu na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, pokiaľ ide o pracovníkov vo verejnom sektore (keďže na to, aby sa stali stálymi zamestnancami, musia uspieť vo verejnom výberovom konaní), títo pracovníci nemajú nárok na náhradu škody za neexistenciu zmeny pracovnej zmluvy, na ktorú zamestnanci v súkromnom sektore nárok majú. Zamestnanci verejného sektora by však mali mať nárok na náhradu škody za stratu príležitosti. Hoci výšku tejto náhrady stanoví vnútroštátny súd, Súdny dvor už naznačil prostredníctvom svojej zmienky o ťažkostiach spojených s preukázaním existencie straty príležitosti, že v prípade, že k strate príležitosti nedošlo, dôkazné bremeno by nemal niesť zamestnanec.

V prípade, že je rozsah dôkazného bremena neúnosný, opatrenie by mohlo stratiť účinnosť. Súdny dvor konštatoval, že vzhľadom na ťažkosti spojené s preukázaním existencie straty príležitosti, by mechanizmus domnienky, ktorý zabezpečuje pracovníkovi, ktorý utrpel stratu pracovných príležitostí z dôvodu zneužívania opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, možnosť odstrániť dôsledky porušenia práva Únie, spĺňal požiadavky zásady efektivity.

Súdny dvor takisto poukazuje na iné existujúce opatrenia určené na zabránenie zneužívaniu zmlúv na dobu určitú a sankcionovanie tohto zneužívania, ako je zodpovednosť vedúcich pracovníkov zakotvená v článku 36 ods. 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001.

Súdny dvor dospel k záveru, že je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či sú existujúce sankcie uložené orgánom verejnej správy (paušálna náhrada, náhrada škody za stratu príležitosti a zodpovednosť vedúceho pracovníka) dostatočne účinné a odrádzajúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť ustanovení prijatých v súlade s rámcovou dohodou.

Týmto Súdny dvor opätovne zdôrazňuje význam možnosti zamestnanca spoľahnúť sa na domnienku, že je úlohou štátu, aby preukázal, že zamestnanec, ktorý sa stal obeťou zneužitia opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, nestratil príležitosť nájsť si zamestnanie alebo že by v prípade vyhlásenia riadneho výberového konania neuspel.

Toto rozhodnutie v budúcnosti pracovníkom talianskeho verejného sektora, ktorí sa stali obeťami zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, zjednoduší vymáhanie

³ Vec C-494/16, Santoro, EU:C:2018:166.

náhrady škody za stratu príležitosti, ktorú utrpeli v dôsledku zneužívania týchto opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú.

Navyše v osobitnom konaní (vec C-494/17, Rossato)⁴, Corte d'Appello di Trento podal návrh na prejudiciálne konanie na Súdny dvor, v ktorom žiada o usmernenie v otázke, či zákon č. 187 z roku 2015 poskytuje účinnú ochranu – konkrétne primeranú náhradu škody – pre zamestnancov AFAM, ktorých práva vyplývajúce z doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody boli porušené. Vnútroštátny súd sa spýtal, či sú opatrenia plánované v zákone č. 187 z roku 2015 primerané, dostatočne účinné a odrádzajúce na to, aby sa zabezpečila účinnosť doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

Komisia čaká na rozsudok v tejto veci.

Komisia posudzuje súlad talianskych právnych predpisov, ktorými sa upravuje situácia zamestnancov vo verejnom sektore, s doložkou 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Pred tým, než Komisia dokončí posúdenie, počká na rozhodnutie Súdneho dvora vo veci C-494/17, Rossato, ktoré bude relevantné pre uvedené posúdenie. Najnovšie rozhodnutie vo veci C-494/16, Santoro poskytlo objasnenie otázok týkajúcich sa primeranosti práva na náhradu škody a v budúcnosti pracovníkom talianskeho verejného sektora, ktorí sa stali obeťami zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, zjednoduší vymáhanie náhrady škody za stratu príležitosti, ktorú utrpeli v dôsledku zneužívania týchto opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú.

Komisia bude sťažovateľov informovať o výsledkoch svojho vyšetrovania a o akomkoľvek následnom postupe, ktorý zvolí v rámci tohto vyšetrovania, prostredníctvom uvedeného webového sídla⁵.

⁴ Vec C-494/17, Rossato.

⁵ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_sk